

31998L0059

L 225/16

ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

12.8.1998

SMĚRNICE RADY 98/59/ES
ze dne 20. července 1998
o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 100 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru ⁽²⁾,

(1) vzhledem k tomu, že je třeba z důvodů přehlednosti a racionality přistoupit ke kodifikaci směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ⁽³⁾;

(2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlídnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;

(3) vzhledem k tomu, že přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance;

(4) vzhledem k tomu, že tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného trhu;

(5) vzhledem k tomu, že usnesení Rady ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu ⁽⁴⁾ předpokládalo přijetí směrnice o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění;

(6) vzhledem k tomu, že Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států, prohlašuje jmenovitě v bodě 7 prvním pododstavci první větě a druhém pododstavci, v bodě 17 prvním pododstavci a v bodě 18 třetí odrážce zejména:

„7. Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství (...).

Toto zlepšení musí být tam, kde je to nezbytné, spojeno s rozvojem určitých hledisek právní úpravy zaměstnanosti, jako jsou postupy pro hromadné propouštění a postupy v případě konkurzu.

(...)

17. Informování, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být rozvíjeny vhodnými způsoby, s ohledem na stávající praxi v jednotlivých členských státech.

(...)

18. Informování, projednání a účast musí být prováděny v přiměřené době, zejména v následujících případech:

(—...)

(—...)

— při hromadném propouštění,

(—...);

(7) vzhledem k tomu, že je proto nezbytné podporovat toto sblížení při udržení zvýšené úrovně ve smyslu článku 117 Smlouvy;

(8) vzhledem k tomu, že pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců uvedeného v definici hromadného propouštění podle této směrnice je třeba za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět;

(9) vzhledem k tomu, že je třeba stanovit, že tato směrnice se v zásadě rovněž vztahuje na hromadná propouštění zejména v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí;

(10) vzhledem k tomu, že je třeba umožnit členským státům, aby stanovily, že se zástupci zaměstnanců mohou

⁽¹⁾ Úř. věst. C 210, 6.7.1998.

⁽²⁾ Úř. věst. C 158, 26.5.1997, s. 11.

⁽³⁾ Úř. věst. L 48, 22.2.1975, s. 29 ve znění směrnice 92/56/EHS (Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 3).

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 13, 12.2.1974, s. 1

z důvodu odborné složitosti otázek, které by mohly být předmětem informování a projednání, obracet na odborníky;

- (11) vzhledem k tomu, že je třeba zajistit, aby se povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování, projednání a oznamování uplatňovaly nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění vydal zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje;
- (12) vzhledem k tomu, že by členské státy měly dbát na to, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí využívat správní nebo soudní řízení;
- (13) vzhledem k tomu, že touto směrnicí nesmí být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v příloze I části B,

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět.

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

- a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;
- b) zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech);
- c) posádky námořních lodí.

ODDÍL II

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Informování a projednání

ODDÍL I

Definice a oblast působnosti

Článek 1

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „hromadným propouštěním“ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propouštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:
- i) buď v období 30 dnů
- alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
 - alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
 - alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;
- ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;
- b) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Článek 2

1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání

- a) poskytnout veškeré související informace a
- b) v každém případě písemně sdělit
- i) důvody plánovaného propouštění,
 - ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propouštěni,
 - iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,
 - iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,

- v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
- vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.

ODDÍL III

Postup při hromadném propouštění

Článek 3

1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.

Článek 4

1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a o jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

ODDÍL IV

Závěrečná ustanovení

Článek 5

Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.

Článek 6

Členské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí.

Článek 7

Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které již přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 8

1. Zrušují se směrnice uvedené v příloze I části A, aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt k provedení uvedených v příloze I části B.

2. Odkazy na zrušené směrnice se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou.

Článek 9

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

Článek 10

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne 20. července 1998.

Za Radu

předseda

W. MOLTERER

PŘÍLOHA I

ČÁST A

Zrušené směrnice

(uvedené v článku 8)

Směrnice Rady 75/129/EHS a její změna:

směrnice Rady 92/56/EHS.

ČÁST B

Seznam lhůt k provedení do vnitrostátních právních předpisů

(uvedených v článku 8)

Směrnice	Lhůta k provedení
75/129/EHS (Úř. věst. L 48, 22.2.1975, s. 29)	19. února 1977
92/56/EHS (Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 3)	24. června 1994

PŘÍLOHA II

SROVNÁVACÍ TABULKA

Směrnice 75/129/EHS	Tato směrnice
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) první odrážka bod 1)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod i) první odrážka
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) první odrážka bod 2)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod i) druhá odrážka
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) první odrážka bod 3)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod i) třetí odrážka
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) druhá odrážka	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii)
Čl. odst. 1 první pododstavec písm. b)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b)
Čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec	Čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec
Čl. 1 odst. 2	Čl. 1 odst. 2
Článek 2	Článek 2
Článek 3	Článek 3
Článek 4	Článek 4
Článek 5	Článek 5
Článek 5a	Článek 6
Čl. 6 odst. 1	—
Čl. 6 odst. 2	Článek 7
Článek 7	—
—	Článek 8
—	Článek 9
—	Článek 10
—	Příloha I
—	Příloha II